

## Dossier

## Groupements d'employeurs

## Les groupements d'employeurs solidaires

## Essentiel

*Les groupements d'employeurs, bien que riches d'une histoire déjà longue, sont encore trop peu connus et reconnus en France. Souvent réformés depuis leur consécration par une loi du 25 juillet 1985, ils sont aujourd'hui, à bien des égards, à la croisée des chemins. Dès l'origine et avant l'heure, ils ont été conçus comme un véritable instrument de sécurisation des parcours professionnels, destinés à satisfaire les besoins d'emplois limités des petites entreprises, tout en assurant une stabilité d'emploi aux salariés embauchés par ces groupements. Au fil des réformes, il semblerait que l'objectif de flexibilité prenne peu à peu le pas sur celui de la sécurisation. Confrontés à un marché du travail particulièrement morcelé, il est urgent de redécouvrir les groupements d'employeurs... et il est urgent pour ces derniers de mettre définitivement en valeur leur savoir-faire, la « déprécarisation » de l'emploi, et de sauver leur principale caractéristique : la solidarité.*



par Lise Casaux-Labrunée

Professeur à l'université Toulouse Capitole <sup>1</sup>

Les groupements d'employeurs n'ont jamais eu le succès qu'ils méritent. Ils reposent pourtant sur une idée magnifique, qui trouve sa source dans le milieu agricole où l'on cultive depuis longtemps les solidarités : à défaut pour un employeur d'avoir le besoin d'un salarié à temps plein ou à durée indéterminée, mais en manque tout de même de main-d'œuvre, rapprochons les besoins des uns et des autres pour satisfaire ceux de tous et, en prime, redonnons de la permanence et de la stabilité d'emploi à des salariés qui en sont privés <sup>2</sup>.

Le métier des groupements d'employeurs, c'est d'abord la satisfaction de besoins d'emplois « courts » (à temps partiel ou à durée déterminée) mis au service des

employeurs. Mais ces groupements ont un autre savoir-faire qui ressemble à une « formule magique » et force l'attention : *versus* salariés, les groupements d'employeurs additionnent des emplois précaires, pour les transformer en emplois stables et permanents <sup>3</sup>.

Lorsque la loi du 25 juillet 1985 a procédé officiellement au lancement des groupements d'employeurs <sup>4</sup>, il nous a plu, alors que s'observait surtout la précarisation de l'emploi stable, de relever l'existence de ce dispositif ambitieux affichant l'objectif inverse : recréer des emplois stables à partir de situations précaires <sup>5</sup>. Les géniaux

<sup>1</sup> Enseignant-chercheur de l'Institut de droit privé (IDP) de l'Université de Toulouse (EA 1920), Département « Droit du travail et des activités professionnelles » (DTAP).

<sup>2</sup> Cet article a pour origine une conférence donnée lors de la première « Journée Nationale des Groupements d'Employeurs » qui s'est tenue à Marcq-en-Baroeul le 26 janv. 2012 ; <http://www.alliance-emploi.org/images/pdf/restitutionjnge.pdf>

N° 10 - Octobre 2012

<sup>3</sup> P. Fadeuilhe, Les groupements d'employeurs, un dispositif de prêt de main-d'œuvre au service de l'emploi durable, Sem. soc. Lamy 30 janv. 2012, suppl. n° 1523.

<sup>4</sup> L. n° 85-772, 25 juill. 1985, portant diverses dispositions d'ordre social (DDOS), notamment les articles 46 s. « favorisant la coopération entre employeurs et l'organisation des activités saisonnières ».

<sup>5</sup> L. Casaux, Le travail saisonnier non précaire ?, Dr. soc. 1988. 175 (v. spéc. II- « La stabilisation du travailleur saisonnier par addition des capacités d'embauche de plusieurs employeurs »).

inventeurs des groupements d'employeurs<sup>6</sup> sont en réalité, sans le savoir, les précurseurs de ce que l'on appellera plus tard la « sécurisation des parcours professionnels »<sup>7</sup>. La France a produit, avant l'heure, des exemples heureux de « flexisécurité ». La formule des groupements d'employeurs marche et elle a depuis longtemps fait ses preuves. Paradoxalement, tous les écrits et discours produits ces dernières années sur la sécurisation des parcours professionnels y font rarement référence... ce que l'on ne peut que regretter car elle est véritablement digne d'intérêt. Preuve si besoin était : ce sont nos partenaires européens qui viennent aujourd'hui la copier<sup>8</sup>.

Si l'idée a pris racine sans grande difficulté dans le secteur agricole où les groupements d'employeurs sont aujourd'hui nombreux<sup>9</sup>, ils peinent curieusement à se développer dans les autres secteurs de l'économie. Ailleurs qu'en agriculture, l'on se demande si la formule n'est pas trop compliquée<sup>10</sup>, si la solidarité ne comporte pas trop de risques, si l'entreprise a bien intérêt à, si le régime fiscal est favorable<sup>11</sup>, si... finalement au détriment de l'emploi.

« J'aime les paysans. Ils ne sont pas assez savants pour raisonner de travers », écrivait Montesquieu<sup>12</sup>. Pourquoi la formule qui fonctionne ici ne marcherait-elle pas là ? Question de culture sans doute<sup>13</sup>...

Plusieurs raisons sont avancées pour expliquer cet insuccès. La première tient à l'équilibre général de cette forme d'emploi. Si la formule est attractive pour les salariés (perspective de stabilité de l'emploi notamment), il n'est pas sûr qu'elle le soit autant pour les entreprises. La question de la responsabilité solidaire des membres du groupement inquiète particulièrement : pour nombre d'entre elles, le fait de savoir qu'elles auront peut-être à payer les dettes des autres membres du groupement fait figure d'épouvantail. Une seconde raison tient aux exigences portant sur le statut des salariés embauchés par le groupement qui sont, à maints égards, en situation particulière : un seul employeur, plusieurs entreprises, des lieux de travail différents, partage du temps de travail, exigence de polyvalence... La loi impose qu'ils soient en situation d'égalité par rapport aux salariés des entreprises membres du groupement<sup>14</sup>. N'y aurait-il pas place ici pour un accord national qui « inventerait » un statut spécifique pour les salariés de ces groupements ?<sup>15</sup> Enfin, il y aurait beaucoup à dire sur la politique « marketing » du gouvernement lorsqu'il s'agit de promouvoir de nouvelles formes d'emploi. Les groupements d'employeurs sont des « parents pauvres » de ce point de vue (comme les « couveuses d'activités » ou le « contrat d'appui au projet d'entreprise » issus de la loi n° 2003-721 du 1<sup>er</sup> août 2003 pour l'initiative économique)<sup>16</sup>. Ils n'ont jamais eu les honneurs des projecteurs.

Le gouvernement a compris récemment l'extraordinaire gisement d'emplois que pouvaient aider à révéler (ou à recréer) les groupements d'employeurs, à condition d'en optimiser la formule. Il en est résulté la fameuse loi Cherpion du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels<sup>17</sup>. Cette loi a subitement attiré l'attention sur les groupements d'employeurs. Il n'est pas sûr qu'elle les ait aidés à les révéler favorablement, ni à mieux les faire connaître aux employeurs et au grand public dans leur juste réalité. Avant cette loi, les groupements d'employeurs suivaient tranquillement leur chemin et se développaient, sans doute pas assez vite au regard de leur potentiel, mais, en tous cas, là où ils étaient ils faisaient consensus. Depuis, ils sont devenus sujet de discorde entre les partenaires sociaux que le législateur a mis « au pied du mur » en leur demandant, après la loi et dans un délai assez bref, de conclure un accord interprofessionnel *ad hoc*... qui n'avait aucune chance d'aboutir, faute notamment de structuration suffisante du secteur, spécialement du côté des employeurs<sup>18</sup>. Drôle de conception du dialogue social... qui ne pouvait que semer la zizanie !

6 V. la mise en perspectives historique effectuée par F. Joubert dans ce même numéro : Le groupement d'employeurs : une solution économique et sociale au service du travail et de l'emploi, p. 881.

7 Sem. soc. Lamy. 7 avr. 2008, suppl. n° 1348 consacré à la sécurisation des parcours professionnels, sous la direction de F. Favennec-Héry.

8 Pour plus de précisions, v. l'article de F. Joubert dans ce même numéro, p. 881.

9 On estime aujourd'hui à environ 3 000 le nombre de groupements d'employeurs en agriculture et à 12 000 le nombre de salariés employés par ces mêmes groupements (M. Taugourdeau, avis n° 3512, 7 juin 2011, rendu au nom de la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale).

10 Faut-il assouplir les règles relatives aux groupements d'employeurs ?, Liaisons soc. nov. 2011. 86.

11 Sur cette question, v. dans ce même numéro l'article d'O. Debat : Histoire fiscale d'un imitateur sans visage : le groupement d'employeurs, p. 916.

12 Montesquieu, « Mes pensées ».

13 « Cette citation est à mon sens à rapprocher de l'adage "La vérité sort souvent de la bouche des enfants". Les deux traduisent cette réalité qu'une vision des choses plus simple et plus globale peut être plus juste, plus réaliste... pendant du fait que des spécialistes, confrontés à une trop grande complexité de la réalité, peuvent en perdre de ce fait la compréhension. La multitude d'éléments constitutifs "vus de trop près" peut amener l'observateur à s'égarer dans un dédale de relations, et à perdre ainsi une vision suffisamment globale nécessaire à la compréhension. Le langage, l'expression devenant abstraite, et les théories illogiques, sont les signes de cette incompréhension. Et il est à mon sens probable que c'est précisément cette difficulté à comprendre les choses "vues de trop près" qui a pu amener cette théorie philosophique reposant sur l'idée que la science ne doit reposer que sur les observations et l'expérience, les lois et les relations entre les choses échappant toujours à la raison... Le légendaire bon sens paysan est à mon sens également dû à un contact étroit avec les choses de la réalité, condition indispensable à l'esprit logique. L'illogisme de plus en plus prononcé dans notre monde citadin me confirme cela... » : [www.gillesguerin.com/philosophie/citations-proverbes/21.htm](http://www.gillesguerin.com/philosophie/citations-proverbes/21.htm)

14 V. l'article de P. Fadeuilhe dans ce même numéro : Les groupements d'employeurs : responsabilité solidaire et exigences égalitaires, p. 899.

15 V. l'article de P.-Y. Verkindt dans ce même numéro : Un droit conventionnel pour les groupements d'employeurs ?, p. 906.

16 L. Casaux-Labrunée, La sécurisation d'une transition risquée : du statut de salarié à celui d'entrepreneur, Sem. soc. Lamy 7 avr. 2008, suppl. n° 1348, p. 55 s.

17 L. n° 2011-893.

18 « Les articles 31 à 39 de la présente loi entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> nov. 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles » (L. n° 2011-893, 28 juill. 2011, introduisant le titre sur le « Développement de l'emploi dans les groupements d'employeurs », art. 30).

Les groupements d'employeurs sont aujourd'hui à un tournant de leur histoire, à la croisée des chemins. Où vont-ils ? Nul ne le sait. Les professionnels qui ont fait naître et vivre les groupements d'employeurs jusqu'à présent sont-ils encore acteurs de leur destin... ou bien vont-ils se laisser imposer leur loi par d'autres, en assistant à la dénaturation progressive de ce qui a fait jusqu'à maintenant l'intérêt et l'originalité de ces groupements ?

Dans cette période de doutes, comment aider les acteurs et décideurs qui le souhaitent à faire progresser les groupements d'employeurs ? À l'aide d'une mise en perspectives, il s'agira surtout de convaincre, s'il en était besoin, que les groupements d'employeurs reposent sur une belle idée qu'il faut préserver et cultiver : la solidarité. Leur histoire mérite incontestablement d'être connue (I.). L'attention sera ensuite attirée sur les risques encourus par les groupements d'employeurs à la suite des dernières évolutions législatives, liés à un dangereux mélange des genres entre les différentes formules de « prêt de main-d'œuvre » (II.)<sup>19</sup>. L'accent sera enfin mis sur différentes idées qui pourraient permettre aux groupements d'employeurs de se développer, de libérer leur potentiel et de jouer pleinement leur rôle dans un marché du travail particulièrement morcelé (III.).

## I. — UNE HISTOIRE À CONNAÎTRE

Quel est l'avenir des groupements d'employeurs ? Ici la sagesse est de mise : pour savoir où l'on va, il faut connaître d'où l'on vient... D'où l'intérêt d'une mise en perspectives rappelant les principales étapes, l'historique depuis la naissance, pour mieux comprendre le présent et préparer l'avenir<sup>20</sup>.

### A — DE LA LOI DU 25 JUILLET 1985...

La loi DDOS du 25 juillet 1985 marque l'acte de naissance officiel des groupements d'employeurs<sup>21</sup>. Encore que l'histoire soit toujours difficile à reconstituer, selon toute vraisemblance, l'on doit cette loi aux idées et initiatives exprimées préalablement dans un accord conclu entre le premier syndicat d'exploitants agricoles français (FNSEA) et un syndicat de salariés : la CFDT (Fédération générale de l'agriculture). Comme toute idée nouvelle, elle n'a pas progressé sans difficulté : approuvée par le ministè-

re de l'Agriculture, combattue à l'époque par le ministère de l'Emploi...

Cette loi dessine le schéma initial et original des groupements d'employeurs, résolument inscrits dans une logique associative et non lucrative de façon à ce que les mises à disposition auxquelles ils procèdent ne tombent pas sous le coup du délit de marchandage. Dans ses grandes lignes : les groupements d'employeurs, qui rassemblent des personnes physiques ou morales, doivent être constitués sous forme d'association « loi 1901 » ; ils sont constitués dans le but exclusif de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ce groupement par un contrat de travail, avec l'obligation d'appliquer à ces salariés une même convention collective (« convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été constitué » ou, avec agrément administratif, convention déterminée par le groupement pour le cas où ce dernier rassemble des employeurs n'entrant pas dans le champ d'une même convention collective). Probablement inspiré du travail temporaire, le groupement est institué « employeur de droit », à la place des membres du groupement qui utilisent les services des salariés mis à disposition, lesquels restent néanmoins responsables des conditions d'exécution du travail ; les membres du groupement sont en revanche solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

À l'origine, seules les entreprises de moins de 10 salariés pouvaient être adhérentes d'un groupement d'employeurs. Ce seuil ne cessera par la suite d'être augmenté (il sera rapidement porté à 100 par la loi n° 87-588 du 30 juill. 1987)<sup>22</sup>.

Afin de donner une impulsion aux groupements d'employeurs dont le succès reste mitigé, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 assouplit plusieurs des conditions relatives à leur constitution<sup>23</sup>. Le seuil des entreprises autorisées à constituer ou à adhérer à un groupement d'employeurs est porté de 100 à 300 salariés. Les personnes physiques ou morales peuvent désormais adhérer à deux groupements d'employeurs à la fois, et non plus à un seul comme prévu initialement. Lorsque les membres du groupement n'entrent pas dans le champ d'application de la même convention collective, la procédure d'agrément administratif préalable, auparavant applicable, est remplacée par une simple déclaration, l'autorité administrative pouvant néanmoins s'opposer à l'exercice de l'activité du groupement dans des conditions fixées un peu plus tard par le décret n° 94-397 du 18 mai 1994. À partir de cette loi, les employeurs qui adhèrent à un groupement sont également tenus d'en informer les institutions représentatives du personnel.

19 V. l'article de S. Tournaux dans ce même numéro : Mise à disposition par un groupement d'employeurs : un prêt de main-d'œuvre comme les autres ?

20 Pour une histoire moins juridique, v. « De la naissance à la maturité. Les groupements d'employeurs en Poitou-Charentes ». Fascicule édité à l'occasion des 25 ans de la loi du 25 juill. 1985 ayant institué les groupements d'employeurs et des 10 ans du CRGE Poitou-Charentes, « Repères », Éd. ARFTLV Poitou-Charentes, oct. 2010, n° 70.

21 L. n° 85-772, 25 juill. 1985, portant diverses dispositions d'ordre social (DDOS), notamment les articles 46 s. « favorisant la coopération entre employeurs et l'organisation des activités saisonnières », complétée par le décret n° 86-523 du 13 mars 1986 et suivie d'une circulaire du ministère de l'Agriculture du 17 mars 1986.

N° 10 - Octobre 2012

22 B. Teyssié, Les groupements d'employeurs, Dr. soc. 1986. 85 ; P. Fieschi-Vivet, Les groupements d'employeurs, D. 1986. Chron. 120 ; J.-M. Beraud, Les groupements d'employeurs, in Flexibilité du droit du travail : objectif ou réalité ?, Éd. législatives et administratives, juin 1986. 67s ; A. Arseguel, Les contrats de travail avec un groupement d'employeurs, RF compt. 1986. 33 s.

23 L. n° 93-1313, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, art. 30, précisé par la circulaire DRT n° 94/6 du 20 mai 1994 ; Liaisons soc., législation sociale n° 7074, 21 juill. 1994, D2.

L'article 13 de la loi quinquennale crée en outre une nouvelle catégorie de groupements : les « groupements locaux d'employeurs ». Ceux-là obéissent pour l'essentiel aux mêmes règles que leurs aînés, mais ils s'en distinguent sur plusieurs points : ils ne peuvent être constitués qu'à l'intérieur de zones géographiques déterminées (zones éligibles à la prime d'aménagement du territoire au titre des projets industriels, ou aux programmes d'aménagement concerté des territoires ruraux) ; toutes les entreprises peuvent y adhérer, sans condition d'effectif ; il est possible d'être membre de plusieurs groupements locaux à la fois, sans limitation de nombre.

Dans le secteur agricole, la loi n° 95-95 du 1<sup>er</sup> février 1995, de modernisation de l'agriculture, s'efforce elle aussi, notamment par des mesures fiscales, de développer les groupements d'employeurs et, par là, l'emploi agricole (art. 58 s.).

Malgré cela, le dispositif piétine. En 1995, une étude de la DARES comptabilise 800 groupements d'employeurs en agriculture faisant travailler environ 2 000 personnes, tandis que dans les secteurs non agricoles on dénombre à peine une centaine de groupements employant environ 1 800 salariés<sup>24</sup>. Dans la presse sociale, quelques critiques s'expriment : des employeurs détourneraient le dispositif de son objet initial (« déprécier » l'emploi) pour bénéficier d'une main-d'œuvre à moindre coût, pour profiter des avantages fiscaux propres au régime associatif, en faire une « pompe à formation »<sup>25</sup>.

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dite loi Aubry II, surtout connue pour ses dispositions sur la réduction du temps de travail ou le développement de la négociation collective, s'efforce également de favoriser le développement des groupements d'employeurs. Elle poursuit l'évolution antérieure en permettant désormais à toute entreprise, quel que soit son effectif, de constituer ou d'adhérer à un groupement d'employeurs. Le verrou de l'effectif à 300 salariés est levé, à condition cependant que les entreprises ou organismes intéressés (de plus de 300 salariés) signent un accord d'entreprise « définissant les garanties accordées aux salariés du groupement » (C. trav., anc. art. L. 1253-5, aujourd'hui abrogé). Elle instaure également la possibilité pour les groupements d'employeurs en tant que tels de bénéficier d'allègements de charges, mesure dont bénéficieront particulièrement les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) créés de longue date par la pratique professionnelle<sup>26</sup>. Elle supprime enfin les groupements locaux

d'employeurs qui n'ont pas donné les résultats escomptés (art. 27 de la loi)<sup>27</sup>.

La loi du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux apporte quelques retouches au dispositif, avec une attention particulière portée au statut des salariés des groupements d'employeurs. Cette loi permet notamment aux entreprises occupant plus de 300 salariés de conclure un accord d'établissement pour définir les garanties accordées aux salariés des groupements (C. trav., art. L. 1253-5, par la suite abrogé). Elle permet aussi à ces derniers de bénéficier, au prorata de leur temps de présence, des accords de participation et/ou intéressement en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. L'égalité est dorénavant recherchée entre les salariés du groupement d'employeurs et les salariés des entreprises utilisatrices membres du groupement. La loi prévoit même qu'un salarié mis à disposition peut bénéficier d'une délégation de pouvoir du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise.

La même loi apporte une souplesse de gestion au mécanisme de la responsabilité solidaire en autorisant, par une disposition fiscale, la déduction d'une provision (dans la limite de 10 000 € au titre d'un même exercice) pour faire face au risque de défaut de paiement de la part de certains adhérents<sup>28</sup>.

Enfin elle innove en ouvrant la possibilité de créer, sous certaines réserves, des groupements d'employeurs associant des personnes privées et des collectivités territoriales : « Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des personnes physiques ou morales de droit privé peuvent créer, avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics, des groupements d'employeurs constitués sous la forme d'associations régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, d'associations régies par le code civil local ou de coopératives artisanales » (art. 59 de la loi)<sup>29</sup>.

Quelques mois plus tard... la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises retouche elle aussi le dispositif des groupements d'employeurs, substantiellement. Jusque-là constitués dans le but exclusif de mettre à la disposition des membres du groupement des salariés liés à ce dernier par contrat de travail, les groupements d'employeurs sont désormais autorisés à apporter à leurs membres aide ou conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. L'abandon de l'exigence

<sup>24</sup> DARES, Premières synthèses, 20 févr. 1996, n° 125.

<sup>25</sup> Entreprises et Carrières, 20-26 mai 1997.

<sup>26</sup> C. trav., art. L. 6325-17 et D. 6325-22 s. – Les GEIQ se distinguent des autres groupements par les catégories de publics auxquelles ils s'adressent (personnes en difficultés d'insertion professionnelle) et par le type de contrats qu'ils concluent (contrats aidés). Ils se distinguent aussi par un processus de labellisation qui a été progressivement établi de façon à garantir la crédibilité ainsi que la qualité du réseau (Charte nationale des GEIQ adoptée dès 1996) ; Instr. DGEFP 2008-14, 20 août 2008, relative au développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ; Décr. n° 2009-1410, 17 nov. 2009, relatif aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. <http://geiq.net/>

<sup>27</sup> P. Fadeuilhe, Les groupements d'employeurs : difficultés juridiques, BS Lefebvre 2002. 149 ; Les groupements d'employeurs : identification des risques et personnes responsables, BS Lefebvre 2003. 129 ; La détermination de la convention collective applicable dans un groupement d'employeurs multisectoriel, BS Lefebvre 2004. 307.

<sup>28</sup> Sur cette question, v. dans ce même numéro l'article d'O. Debat, Histoire fiscale d'un imitateur sans visage : le groupement d'employeurs, note 37, p. 916.

<sup>29</sup> P. Fadeuilhe, L'ouverture des groupements d'employeurs aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics, BS Lefebvre 2006. 673.

d'exclusivité, au regard de l'activité de mise à disposition, fait ainsi perdre aux groupements d'employeurs une part de leur spécificité. Organisés jusque-là sous forme associative, les groupements d'employeurs peuvent également, depuis lors, se constituer sous forme de sociétés coopératives au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Enfin, « sans préjudice des conventions collectives applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives sont invitées à conclure des accords collectifs de travail portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés desdits groupements »<sup>30</sup>. Depuis, l'article L. 1253-11 du code du travail qui contient cette disposition a été modifié par la loi Cherpion qui a supprimé les derniers mots de l'article voté par le législateur en 2005, pour ne plus limiter l'objet des négociations aux questions de polyvalence, mobilité et temps partagé, et laisser ainsi aux négociateurs une plus grande liberté de négociation<sup>31</sup>.

## B — ... À LA LOI CHERPION DU 28 JUILLET 2011

La loi Cherpion du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a également apporté au dispositif des groupements d'employeurs son lot de modifications substantielles (art. 30 à 40)... au point, cette fois, de dévoyer la formule inaugurée en 1985. Un pas de plus a été franchi dans cette évolution « au coup par coup » que les groupements d'employeurs connaissent depuis plus de vingt-cinq ans... certainement un pas de trop.

La mesure qui a fait couler le plus d'encre et donné lieu aux débats les plus vifs est certainement celle consistant à libéraliser les groupements d'employeurs<sup>32</sup>. La loi du 28 juillet 2011 permet désormais aux entreprises, quel que soit leur effectif, d'adhérer à un ou plusieurs groupements d'employeurs, sans être obligées d'en passer par la négociation d'un accord d'entreprise (tandis que la loi Aubry II avait imposé aux entreprises de plus de 300 salariés de signer un accord d'entreprise « définissant les garanties accordées aux salariés du groupement » avant de pouvoir adhérer à un groupement d'employeurs)<sup>33</sup>.

Si l'assouplissement est jugé favorable au développement de l'emploi par certains représentants du secteur (pour l'UGEF, l'obligation de négocier un accord d'entreprise constituait un véritable frein à l'essor des groupements)<sup>34</sup>, il a pour le moins provoqué la colère des syn-

dicats (pour FO notamment, la mesure revient à considérer que le dialogue social en entreprise est un frein à l'emploi, ce qui est inacceptable)<sup>35</sup>. Côté patronal, cette obligation de négocier (et de conclure) un accord d'entreprise spécifique aux salariés mis à disposition a pu être considérée comme un « droit de véto » des organisations syndicales permettant de s'opposer à ce qu'une entreprise adhère à un groupement d'employeurs, et il convenait de lever ce verrou.

La loi Cherpion a également abrogé l'article L. 1253-4 du code du travail qui prohibait l'adhésion d'une entreprise à plus de deux groupements d'employeurs : les entreprises peuvent désormais adhérer à autant de groupements d'employeurs qu'elles le souhaitent.

Avec le même objectif de faciliter l'adhésion des entreprises aux groupements d'employeurs, la loi du 28 juillet 2011 assouplit le principe de solidarité entre les membres du groupement à l'égard des dettes sociales contractées par celui-ci, dont on a dit qu'il pouvait faire figure d'épouvantail, et permet désormais à ces groupements d'aménager leurs statuts pour y prévoir, par dérogation, des règles différentes de répartition des dettes entre les entreprises adhérentes, aménagées « sur la base de critères objectifs » (C. trav., art. L. 1253-8). La loi n'en dit pas plus. L'avenir dira si les groupements d'employeurs se saisiront de cette possibilité pour limiter l'effet dissuasif que peut avoir cette exigence de solidarité sur les employeurs hésitants, ou s'ils conserveront la règle de principe qui concrétise et caractérise la « philosophie » des groupements d'employeurs depuis l'origine, à défaut de trouver des critères de répartition objectifs... et équitables !<sup>36</sup> La question se pose particulièrement pour les groupements d'employeurs « mixtes », constitués à la fois d'organismes de droit privé et de collectivités territoriales, qui n'obéissent pas aux mêmes règles de fiscalité ni de responsabilité financière<sup>37</sup>. L'article 36 de la loi prévoit opportunément que les statuts des groupements d'employeurs pourront prévoir, en faveur des collectivités territoriales membres du groupement, des modalités de responsabilité spécifiques en cas de dettes (C. trav., art. L. 1253-8)<sup>38</sup>.

La loi du 28 juillet 2011 creuse d'ailleurs un peu plus le sillon des groupements d'employeurs « mixtes » ouvert par la loi du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux<sup>39</sup>. Elle assouplit les règles encadrant l'utilisation par une collectivité territoriale des services d'un groupement d'employeurs en supprimant certaines

<sup>30</sup> P.-Y. Verkindt, Groupements d'employeurs et travail à temps partagé après la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, *Dr. soc.* 2005. 1133.

<sup>31</sup> O. Pouey : Groupements d'employeurs : les difficultés des relations triangulaires, *JCP S* 2007, n° 43, n° 1807 ; Groupements d'employeurs : outil contre la précarité, *JCP S* 2010 n° 6, n° 1054.

<sup>32</sup> S. Tournaux, Libéralisation des groupements d'employeurs et statut embryonnaire de la mise à disposition, *RDT* 2011. 572 ; *RDT* 2011. 500, J.-F. Paulin.

<sup>33</sup> C. trav., anc. art. L. 1253-5, aujourd'hui abrogé.

N° 10 - Octobre 2012

<sup>34</sup> La loi Cherpion : un formidable enjeu pour les GE, [www.ugef.fr](http://www.ugef.fr)

<sup>35</sup> Enquête Groupements d'employeurs : sécurisent-ils les emplois ?, *Entreprises et Carrières*, 29 nov.-5 déc. 2011, n° 1073.

<sup>36</sup> Sur cette question, v. l'article de P. Fadeuilhe dans ce même numéro : Les groupements d'employeurs : responsabilité solidaire et exigences égalitaires, p. 899.

<sup>37</sup> Sur cette question, v. les développements d'O. Debat et de J.-Y. Kerbourc'h, dans ce même numéro.

<sup>38</sup> V. égal. C. trav., art. L. 1253-21, qui fait renvoi à CGI, art. 214, 8°.

<sup>39</sup> J.-M. Pastor, Les collectivités territoriales sollicitées pour développer l'emploi, *AJCT* 2011. 373 ; v. égal. J.-Y. Kerbourc'h, L'adhésion des collectivités territoriales à un groupement d'employeurs : sept ans de réflexions parlementaires, dans ce même numéro p. 910.

restrictions liées à la nature des missions confiées aux salariés d'un groupement mis à disposition d'une collectivité qui, jusqu'à présent, devaient porter exclusivement sur un service public industriel et commercial, environnemental ou sur l'entretien des espaces verts ou des espaces publics (C. trav., art. L. 1253-20, réécrit par l'art. 38 de la loi). Désormais, la seule contrainte, qui existait déjà, porte sur le volume de l'activité exercée au profit de la collectivité territoriale qui ne doit pas constituer l'activité principale du groupement, ni celle des salariés mis à disposition, les calculs étant faits annuellement <sup>40</sup>.

Enfin, le titre III de la loi du 28 juillet 2011 intitulé « Développement de la loi dans les groupements d'employeurs » se termine curieusement par un article 40 qui ne concerne pas seulement les groupements d'employeurs, loin s'en faut, mais traite plus généralement du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif et de sa définition (C. trav., art. L. 8241-1 et L. 8241-1). « Star » de la loi, cet article 40 a fait également couler beaucoup d'encre, s'agissant de « sécuriser le prêt de main-d'œuvre » que l'arrêt *Société John Deere* rendu par la Cour de cassation le 18 mai 2011 avait trop restrictivement défini... au goût de certains <sup>41</sup>.

## II. — UNE CULTURE À PRÉSERVER

Les groupements d'employeurs ont déjà vingt-sept ans d'existence. Quel bilan tirer de cette évolution ? D'un point de vue juridique, les règles en vigueur sont faciles à connaître. Aujourd'hui, il n'existe plus qu'un statut unique pour les groupements d'employeurs (depuis la suppression des groupements d'employeurs locaux, v. *supra*) <sup>42</sup>, exceptées quelques dispositions spécifiques qui viennent s'ajouter à ce « tronc commun » pour les groupements d'employeurs particuliers auxquels la loi ou les initiatives d'acteurs ont donné naissance : GEIQ (v. *supra*), groupements d'employeurs spécialisés dans le remplacement des chefs d'entreprise (agricole, industrielle, artisanale, commerciale ou libérale) <sup>43</sup>, groupements d'employeurs composés d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales (C. trav., art. L. 1253-19 s. et R. 1253-43 et 44), groupements d'employeurs constitués

au sein des coopératives (C. trav., art. R. 1253-35 à 37), groupements d'employeurs agricoles (v. C. rur.)... Pour le reste, les groupements d'employeurs sont à la croisée des chemins, exposés à des risques qu'il convient d'éviter pour préserver leur originalité et leur intérêt.

## A — LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS À LA CROISÉE DES CHEMINS

D'un point de vue légistique, le dispositif issu de la loi du 25 juillet 1985 a été modifié à maintes reprises, une vingtaine de fois environ, entre textes généraux et textes propres au secteur agricole, sans qu'aucune réforme d'ensemble n'ait jamais été envisagée. Ce sont des retouches partielles du dispositif que l'on a surtout observées, sans recherche d'une cohérence d'ensemble, sans volonté marquée de maintenir la « philosophie » initiale des groupements d'employeurs : un groupe d'employeurs solidaires, logés sur un même territoire, rapprochant leurs besoins d'emploi pour mieux les satisfaire et stabiliser une main-d'œuvre fiable et de proximité. Le temps est loin (au demeurant il n'aura pas duré longtemps) où les groupements d'employeurs étaient réservés aux entreprises de moins de 10 salariés.

D'un point de vue politique législative, l'ensemble de ces « réformattes » n'a aucunement réussi à faire « décoller » les groupements d'employeurs, et, même si la loi Cherpion a voulu frapper plus fort, il est probable qu'elle aura plus contribué à semer le trouble qu'à donner aux groupements d'employeurs leurs lettres de noblesse et à leur permettre d'exprimer pleinement leur potentiel. Cette ouverture « à tous vents » des groupements d'employeurs, qui partait sans doute d'une bonne intention (favoriser leur développement par l'accessibilité au plus grand nombre d'entreprises dans des conditions facilitées), n'était peut-être pas le meilleur chemin à suivre. Car au lieu de peaufiner la formule, qui ne demandait qu'à être perfectionnée, à mieux l'équilibrer, au lieu de donner envie aux entreprises d'y adhérer en leur montrant leur intérêt à le faire, le législateur n'a finalement fait qu'ouvrir grand les vannes et lever des verrous... au risque de transformer les groupements d'employeurs en banal outil de flexibilité.

Les salariés des groupements d'employeurs sont les grands perdants de la dernière réforme. Sans doute, la loi Cherpion a-t-elle fait un effort pour accompagner la libéralisation des groupements d'employeurs d'une amélioration de leur statut : les contrats de travail conclus par le groupement « garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition. » (C. trav., art. L. 1253-9) <sup>44</sup>. Mais l'effort est insuffisant.

La suppression de l'exigence autrefois posée à l'article 1253-5 du code du travail (obligation pour les entreprises et organismes de plus de 300 salariés de conclure

<sup>40</sup> C. trav., art. L. 1253-20 : « Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes ne peut excéder, sur l'année civile, la moitié de la durée du travail contractuelle ou conventionnelle ou, à défaut, légale, calculée annuellement ».

<sup>41</sup> Soc., 18 mai 2011, n° 09-69.175, à paraître au Bulletin ; Sem. soc. Lamy 2011, n° 1493, et le rapport de M. le Conseiller Gosselin – Sur cet aspect de la loi Cherpion, P. Y. Verkindt, *Mise à disposition de salariés, prêt de main-d'œuvre et marchandage*, Les Cahiers du DRH, déc. 2011, n° 182, p. 41 ; S. Tournaux, *Libéralisation des groupements d'employeurs et statut embryonnaire de la mise à disposition*, RDT 2011. 572 ; *Prêt de main-d'œuvre : un nouveau régime juridique*, Sem. soc. Lamy 2011, n° 1503 ; F. Favennec-Héry, *Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif : un texte décevant*, Dr. soc. 2011. 1200.

<sup>42</sup> C. trav., art. L. 1253-1 à L. 1253-23, et art. D. 1253-1 à R. 1253-44.

<sup>43</sup> C. trav., art. R. 1253-14 s.

<sup>44</sup> Sur cette tentative d'égalisation, v. l'analyse de P. Fadeuilhe dans ce même numéro, p. 899.

un accord d'entreprise avant d'adhérer ou devenir membre d'un groupement d'employeurs) n'est pas de nature à tirer vers le haut le statut conventionnel des salariés concernés. Sans doute, les salariés du groupement restent-ils couverts « par la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été constitué » (C. trav., art. L 1253-10). Mais l'adhésion d'entreprises de plus en grandes et nombreuses aux groupements d'employeurs (puisque tel est l'objectif du législateur), qui va accélérer le développement des groupements multisectoriels, risque de rendre encore plus compliquée qu'avant la détermination de la convention applicable, dont il est probable qu'elle se fera <sup>45</sup> *a minima*. Par ailleurs, l'exigence d'égalité de traitement entre salariés du groupement et salariés de l'entreprise adhérente eût été plus sûrement satisfaite par la voie d'accords collectifs propres aux entreprises adhérentes (plus sûrement que par les seuls contrats de travail conclus avec le groupement).

La souplesse accrue ainsi offerte aux grandes entreprises risque de transformer les groupements d'employeurs en outil de flexibilité, dans les ressources desquels ces dernières viendront puiser, au coup par coup, la main-d'œuvre dont elles ont besoin. Cette souplesse risque, autrement dit, de transformer les groupements d'employeurs en prestataires ordinaires, spécialistes de mise à disposition de personnel. Crise aidant, les besoins des entreprises porteront bien plus sur la demande ponctuelle de contrats à durée déterminée que sur des besoins réguliers ou pérennes de main-d'œuvre. La reconstitution en contrats à durée indéterminée d'emplois précaires en sera d'autant plus difficile.

Dans le même sens, les possibilités d'aménagement des règles de solidarité financière, relevant sans doute elles aussi d'une bonne intention, risquent de produire les mêmes effets pervers. Face à des entreprises de tous types, de tous secteurs et de toutes tailles, les groupements d'employeurs se trouveront probablement dans l'obligation d'aménager ces règles, pour satisfaire les demandes d'adhérents... qui ne s'inscriront pas forcément dans une logique de solidarité.

À ouvrir autant l'accès des groupements d'employeurs à tous types d'entreprises et en le présentant seulement comme un outil de flexibilité, il est probable que le législateur ait fait « perdre leur âme » aux groupements d'employeurs : *quid* de la démarche de pérennisation d'emplois précaires ? *Quid* de la solidarité ? Pour la sauver, les groupements d'employeurs ne devraient-ils pas, ainsi que le font déjà certains acteurs en pratique, recentrer leur « cœur de métier » sur la satisfaction des besoins d'emplois incomplets mais pérennes des entreprises ? <sup>46</sup> Ne devraient-ils pas continuer à cultiver, dans la mesure du possible, le principe de solidarité ?

<sup>45</sup> P. Fadeuilhe, La détermination de la convention collective applicable dans un groupement d'employeurs multi-sectoriel, BS Lefebvre 2004. 307.

<sup>46</sup> Enquête Groupements d'employeurs : sécurisent-ils les emplois ?, Entreprises et Carrières, 29 nov.-5 déc. 2011, n° 1073.

## B – RISQUES ET DÉRIVES POSSIBLES

En l'état du droit positif, les groupements d'employeurs sont particulièrement exposés à deux risques qui ne sont pas sans lien l'un avec l'autre. Ils sont d'abord exposés à un fort risque de confusion des genres. Le législateur ayant tendance à en faire un outil de flexibilité, les différences seront plus difficiles à marquer avec le travail temporaire, le portage salarial et d'autres formes de mise à disposition. Quel intérêt pour une entreprise de faire appel à un groupement d'employeurs plutôt qu'à une agence de travail temporaire, à une société de portage salarial, à une entreprise de travail à temps partagé... ou de recruter directement en CDD ? Aujourd'hui, les confusions sont patentées... alors qu'il serait grand temps, au contraire, de marquer les différences et de mieux faire ressortir les spécificités de chacun <sup>47</sup>.

Groupements d'employeurs et entreprises de travail temporaire n'exercent pas le même métier. Tandis que le métier de ces entreprises est de satisfaire des besoins d'emplois ponctuels, de répondre à des offres d'emploi non durables (80 % des contrats de travail temporaire ont une durée inférieure à trois semaines), celui des groupements d'employeurs consiste à mutualiser des emplois précaires ou à temps incomplet pour en faire des emplois durables. Les groupements d'employeurs ont par ailleurs un ancrage territorial que n'ont pas forcément les agences de travail temporaire. À ne pas marquer suffisamment les différences, on va inévitablement vers des situations de concurrence... que les représentants de l'intérim ont déjà dénoncées comme étant déloyale <sup>48</sup>.

Groupements d'employeurs et portage salarial sont des exacts contraires. Le portage salarial est une sorte de machine infernale permettant de transformer des travailleurs indépendants en salariés, des honoraires en salaires... en instrumentalisant le contrat de travail et aux frais notamment de l'assurance chômage <sup>49</sup>. La formule au demeurant n'est pas encore complètement sécurisée d'un point de vue juridique, loin s'en faut <sup>50</sup>. Les groupements d'employeurs valorisent au contraire le droit du travail, ils permettent d'en extraire le meilleur : partir d'emplois précaires... pour les transformer en emplois stables.

Quant aux entreprises de travail à temps partagé, il est écrit depuis longtemps que ce dispositif, conçu à la va-vite, devrait depuis longtemps être abrogé, ne répondant à aucun besoin spécifique que les autres formes d'emploi

<sup>47</sup> V. en ce sens et dans ce même n°, l'article de S. Tournaux : Mise à disposition par un groupement d'employeurs : un prêt de main-d'œuvre comme les autres ? p. 890.

<sup>48</sup> Faut-il assouplir les règles relatives aux groupements d'employeurs ?, Liaisons soc. nov. 2011. 86 (v. not. l'interview d'A. de la Tour, président du PRISME).

<sup>49</sup> L. Casaux-Labrunée, Le contrat de travail au défi du portage salarial, Dr. ouvrier 2011. 424.

<sup>50</sup> Ch. Lenoir et F. Schechter, Le portage salarial doit sortir de ses ambiguïtés, Dr. soc. 2012. 771.

ne soient pas en mesure de satisfaire (C. trav., art. L. 1252-1 s.)<sup>51</sup>.

De cette confusion des genres, résulte inévitablement pour les groupements d'employeurs un risque de dénaturation. La crainte est qu'ils ne perdent leur originalité dans ce bric-à-brac de dispositifs et, de fait, leur intérêt... alors qu'il est plus important que jamais d'affirmer leur spécificité par rapport aux autres dispositifs de mise à disposition, mais aussi par rapport aux diverses mesures de politique de l'emploi.

Les groupements d'employeurs sont parfois présentés comme des outils de création et/ou de développement de l'emploi. En sont-ils réellement ? Il n'est pas sûr, en tous cas, que ce soit la meilleure façon de les présenter.

Nous ne sommes pas convaincus, pour notre part, que les groupements d'employeurs créent réellement de l'emploi (ce sont les entreprises qui le créent et décident de le pourvoir par un moyen ou un autre). Sans doute, à la marge, les groupements d'employeurs peuvent-ils permettre de révéler des emplois qui sans eux n'auraient pas été occupés ou officialisés (l'on songe par ex. aux activités satisfaites informellement dans un cadre familial ou aux offres d'emploi que l'intérim n'aurait pas réussi à satisfaire faute de compétences disponibles aux moments voulus). Mais pour l'essentiel, il nous semble que les groupements d'employeurs « déprécarisent » l'emploi bien plus qu'ils ne le créent.

La spécificité des groupements d'employeurs, leur « cœur de métier », c'est la mutualisation de l'emploi, la sécurisation de l'emploi sur un territoire donné, dans l'intérêt commun d'entreprises solidaires qui n'ont certes qu'un temps de travail incomplet à offrir (mais régulier), mais ont besoin de salariés fidélisés et compétents qui pourront bénéficier, grâce à cette solidarité et bien que travaillant au service de plusieurs, d'une certaine stabilité d'emploi.

Les groupements d'employeurs ont aujourd'hui tout intérêt à mettre en avant leur savoir-faire qui est spécifique, et à conserver ainsi leur originalité. Cela permettrait par ailleurs d'éviter certaines critiques dont ils font l'objet depuis la loi Cherpion, notamment celle de contribuer à l'accélération de l'externalisation des emplois, du fait de leur ouverture à tous types d'entreprises. En s'efforçant de recréer des emplois pleins, les groupements d'employeurs luttent au contraire contre les effets néfastes de l'externalisation.

### III. — DES PISTES POUR PROGRESSER

Plusieurs « rampes de lancement » existent pour « booster » les groupements d'employeurs et les mettre

définitivement sur orbite, insuffisamment exploitées jusqu'à aujourd'hui.

#### A — FAIRE ÉMERGER UNE REPRÉSENTATION PATRONALE

« Les articles 31 à 39 de la présente loi entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles » (L. n° 2011-893, 28 juill. 2011, art. 30). L'invitation du législateur faite aux partenaires sociaux dans la loi Cherpion n'était-elle pas un marché de dupes ? Comment parvenir à un accord national... en l'absence de représentants légitimes pour porter la voix des groupements d'employeurs durant les négociations ?

Le petit monde des groupements d'employeurs est en effet très peu fédéré. Des unions et fédérations existent<sup>52</sup>, par « familles » de groupements d'employeurs essentiellement, mais elles n'ont pas réussi pour l'instant à se rapprocher suffisamment pour s'exprimer d'une seule voix, notamment dans le cadre de négociations nationales. Ce manque de lisibilité et d'organisation des représentants des groupements d'employeurs au plan national ne contribue pas à leur meilleure connaissance, ni à servir leurs objectifs. Quant aux représentants habituels des employeurs (MEDEF en tête), ils ne semblent pas représenter suffisamment les groupements d'employeurs... ce que les « fausses négociations » de l'année 2011 ont laissé<sup>53</sup>.

Peut-être ce cap important sera-t-il bientôt franchi. Des tentatives existent, en tous cas, de représentation. Assez originale et novatrice pour être soulignée : l'initiative de l'Union nationale des groupements d'employeurs (UGEF) qui a pris les devants en 2012 en signant une convention avec le ministère du Travail, de l'emploi et la santé relative au développement de l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels (par les groupements d'employeurs)<sup>54</sup>. L'UGEF y précise son rôle : représenter les groupements et porter leur engagement vers les pouvoirs publics et toutes les institutions susceptibles de favoriser leur développement. Elle y précise aussi ses objectifs, très ambitieux : la représentation et la fédération des groupements d'employeurs au niveau national ; la communication au niveau national pour faire connaître et reconnaître les GE ; la promotion du dispositif GE ainsi que toutes les actions transversales nécessaires au développement des GE au niveau régional, national et leur engagement au niveau de l'emploi. Sur le fond, cette convention opère une connexion entre les groupements d'employeurs et

<sup>51</sup> P.-Y. Verkindt, Groupements d'employeurs et travail à temps partagé après la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, Dr. soc. 2005. 1136 ; du même auteur : Le travail à temps partagé (L. n° 2005-882 du 2 août 2005, art. 22) ou Pourquoi faire simple quand..., JCP S 2005. 1118.

<sup>52</sup> FNGEAR (Fédération nationale des groupements d'employeurs agricoles et ruraux) ; FNSR (Fédération nationale des services de remplacement) ; FNCUMA (Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole) ; GNPSA (Groupement national des professions sports et animation) ; CNCE GEIQ (Comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ) ; UGEF (Union des groupements d'employeurs de France).

<sup>53</sup> Les groupements d'employeurs sécurisent-ils les emplois ?, Entreprises et Carrières, 2011, n° 1073.

<sup>54</sup> Convention du 22 mars 2012.

l'ensemble des dispositifs publics qui constituent autant d'opportunités et d'outils à la disposition des groupements d'employeurs pour développer l'emploi et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels : activité partielle/chômage partiel, formation professionnelle, formations en alternance, mesures en faveur des jeunes, fonds de revitalisation<sup>55</sup>... On soulignera particulièrement les mesures de coopération envisagées avec Pôle Emploi pour améliorer la qualité des emplois et favoriser le retour durable en emploi plein des demandeurs d'emploi (mesure n° 5).

Sur l'esprit, la convention présente clairement les groupements d'employeurs comme une réponse aux besoins de flexibilité des entreprises, comme un outil d'externalisation dont le recours doit être facilité. Il est probable que l'introduction trop claire de la convention ne fasse pas consensus dans toutes les « familles » de groupements d'employeurs.

Nul ne connaît l'avenir de cette convention, qui a reçu le soutien de l'ancien ministre du Travail Xavier Bertrand. Changement politique oblige, la copie devra certainement être réécrite<sup>56</sup>.

## B — NÉGOCIER UN STATUT COMMUN POUR LES SALARIÉS DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Quelles que soient les organisations qui réussiront à fédérer de façon efficace les groupements d'employeurs français, la structuration professionnelle de ce secteur d'activité est essentielle pour emprunter la deuxième rampe de lancement qui « boosterait » ces groupements sans les dénaturer : la négociation collective.

Les salariés des groupements d'employeurs sont suffisamment nombreux aujourd'hui (environ 12 000 ?) et dans une situation suffisamment particulière (plusieurs emplois et emplois du temps, plusieurs lieux de travail, polyvalence...) pour mériter un statut conventionnel spécifique, un socle de droits négociés commun à tous.

Là encore, les groupements d'employeurs sont à la croisée des chemins. Doivent-ils se satisfaire de la situation actuelle où les salariés sont de toutes façons régis par une convention collective, que les employeurs adhérents au groupement relèvent d'une même convention (C. trav., art. L. 1253-10) ou qu'ils relèvent de conventions collectives différentes (C. trav., art. L. 1253-17) avec les inconvénients décrits précédemment (v. *supra*) ? Ou bien doivent-ils se lancer dans un chantier de négociation, qui serait historique à n'en pas douter, pour mieux faire ressortir la spécificité des groupements d'employeurs et assurer aux salariés de ces groupements un socle de droits communs ?

La question n'est bien sûr pas facile et sa réponse est exclusivement entre les mains des acteurs qui doivent en toute hypothèse se rassembler et se mobiliser. Des initiatives sont prises, comme celle du CRGE Poitou-Charentes<sup>57</sup> qui a proposé en avril 2012 à ses adhérents une journée de réflexion sur le thème « Conventions collectives des groupements d'employeurs : risques ? opportunités ? » qu'il propose de poursuivre par des rencontres entre partenaires sociaux. Les options ont été présentées, les éléments du débat sont là, y compris juridiques. La question étant bien posée, les réflexions devraient continuer à progresser de façon constructive<sup>58</sup>.

Sans doute, la voie d'une négociation spécifique aux fins d'uniformiser (au moins en partie) les droits des salariés des groupements d'employeurs est-elle la plus ambitieuse. En même temps, elle est à la hauteur des intérêts et bénéfiques qui pourraient en résulter pour les groupements d'employeurs et leurs salariés :

— une meilleure structuration professionnelle du secteur d'activité, spécialement du côté patronal (v. *supra*) et donc une meilleure lisibilité au plan national ;

— une meilleure connaissance et reconnaissance de l'activité spécifique des groupements d'employeurs (c'est l'une des fonctions historiques de la négociation collective que de favoriser la reconnaissance, par l'octroi d'un statut commun à un ensemble de salariés, du secteur d'activité dans lequel ces derniers travaillent) ;

— dans la perspective la plus audacieuse, les groupements d'employeurs pourraient faire reconnaître la mutualisation des emplois et la sécurisation des parcours professionnels comme un secteur d'activité économique et social spécifique... ce qui n'en ferait plus un vain mot !

— à l'heure où le dialogue social est tellement encouragé, où la loi et le contrat doivent aller de pair, la reprise en mains de leur destin par les groupements d'employeurs et leurs représentants...

— la relance du dialogue social, dans de bonnes conditions, après les discordes occasionnées par l'adoption de la loi Cherpion ;

— l'homogénéisation du statut des salariés des groupements d'employeurs (qui n'empêcherait pas des accords spécifiques plus précis, par branches ou par régions) pour tirer ce statut vers le haut, au lieu de la diversité des situations actuelles ;

— l'évitement des difficultés lorsqu'il s'agit de déterminer la convention collective applicable dans les groupements multisectoriels (qui ne vont pas aller en s'améliorant du fait de leur ouverture au plus grand nombre)...

<sup>55</sup> <http://leblogdesgroupementsdemployeurs.blogspot.fr/>

<sup>56</sup> <http://www.ugef.fr/>

N° 10 - Octobre 2012

<sup>57</sup> Centre de ressources des groupements d'employeurs de Poitou-Charentes : <http://www.cрге.com/>

<sup>58</sup> Ce à quoi devrait également contribuer l'article de P.-Y. Verkindt, dans ce même numéro : Un droit conventionnel pour les groupements d'employeurs ? p. 906.

La liste n'est pas close. À ne pas entreprendre ce chantier, les groupements d'employeurs ne sont pas à l'abri du risque de se faire déposséder de cette négociation, comme en leur temps les représentants des entreprises de portage salarial, auxquels le législateur a substitué les représentants de l'intérim pour mener, à leur place, les négociations sur le statut des salariés des entreprises de portage, avec le succès que l'on sait<sup>59</sup>. Les négociations sur le statut des salariés des groupements d'employeurs, à défaut pour les représentants de ce secteur de s'organiser suffisamment, pourraient être confiées, selon une formule fameuse, « à la branche dont l'activité est considérée comme la plus proche... » de celle des groupements d'employeurs<sup>60</sup>. En revanche, il y a probablement inspiration à trouver dans la convention collective du travail temporaire qui régit également des salariés en situation de mise à disposition... et des salariés permanents.

Quant au contenu des négociations, les représentants des employeurs et des salariés de la branche « Mutualisation des emplois et sécurisation des parcours professionnels » (si l'idée est retenue) pourraient bénéficier de la grande marge de manœuvre laissée aux négociateurs par la loi Cherpion.

« Sans préjudice des conventions collectives applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives sont invitées à conclure des accords collectifs de travail » (C. trav., art. L. 1253-11). Si l'objet de ces accords était jusqu'en 2011 limité aux questions de polyvalence, mobilité et temps partagé, la limitation a disparu et les partenaires sociaux disposent aujourd'hui d'une grande liberté de négociation, dont ils auraient tort de se priver. Sans réécrire le code du travail qui bénéficie de toutes façons à ces salariés, les questions les concernant spécifiquement et qui méritent discussion sont nombreuses : ciblage de l'activité sur les besoins d'emplois pérennes ou réguliers des entreprises adhérentes ? Recours privilégié au contrat à durée indéterminée ? Aménagement des règles de solidarité financière pour assurer le paiement en cas de difficultés ?...

### C – INFORMER, COMMUNIQUER...

Également important pour leur avenir, les groupements d'employeurs et leurs représentants devraient également réfléchir davantage à leur image et à la politique qu'ils pourraient mener en termes de communication. Car, hormis dans le cercle des initiés, les groupements d'employeurs, vingt-sept ans après leur création, sont encore

très peu connus en France... y compris dans les réseaux d'entreprises qui constituent pourtant leurs viviers d'adhérents.

Probablement, devront-ils en passer par un changement d'appellation.

« Groupement d'employeurs »... L'expression ne fait pas spontanément penser à ce qu'elle représente en réalité : une association intelligente de (bonnes) volontés, à l'échelle d'un territoire, ayant pour cœur de métier et savoir-faire de recréer des emplois stables à partir d'emplois éclatés ou discontinus. Un bref « *testing* » montrerait sans difficulté que l'expression fait plus spontanément songer... à un syndicat d'employeurs.

« Groupement d'employeurs solidaires » : c'est la formule que nous préférons. Car la solidarité est véritablement l'âme des groupements d'employeurs. Elle est ce qui motive les entreprises qui adhèrent généralement à ces groupements et qui rend leur démarche à la fois riche et utile. Sans elle, et pour satisfaire des besoins d'emplois courts, autant s'orienter vers les formes habituelles de flexibilité que sont les CDD et autres contrats de travail temporaire. C'est bien la solidarité qui fait la différence entre les groupements d'employeurs et les autres formes de mises à disposition de personnel. De façon plus terre à terre, la solidarité est également ce qui caractérise cette association d'entreprises d'un point de vue juridique (v. *supra*), dont on comprend qu'elle puisse faire fuir les moins motivés.

Pour le reste, tous les moyens sont bons. Aux représentants du secteur de trouver ceux qui correspondent le mieux à leur mission : émissions télé, *spots* publicitaires, grande campagne nationale de communication (si le gouvernement voulait)... pour expliquer véritablement ce que sont les groupements d'employeurs. Pourquoi pas un « Tour de France des groupements d'employeurs solidaires » ?<sup>61</sup> ■

<sup>59</sup> L. Casaux-Labrunée, Le contrat de travail au défi du portage salarial, Dr. ouvrier 2011. 424 ; Ch. Lenoir et F. Schechter, Le portage salarial doit sortir de ses ambiguïtés, Dr. soc. 2012. 771.

<sup>60</sup> L. n° 2008-596, portant modernisation du marché du travail, art. 8.

<sup>61</sup> Pour une éventuelle source d'inspiration : l'Union des auto-entrepreneurs (UAE), lancée en 2009 par son président François Hurel en compagnie du ministre Hervé Novelli, a procédé à une tournée nationale qui a largement contribué à leur succès. Cette tournée a donné lieu à plusieurs rencontres nationales, organisées à chaque fois en partenariat avec des établissements d'enseignement supérieur : Institut d'études politiques (IEP) comme à Toulouse, ou Institut supérieur européen de gestion (ISEG) comme à Lille, Lyon et Strasbourg. L'objectif était de réunir en un lieu et en un seul jour l'ensemble des partenaires et des services de l'État pouvant délivrer des informations légales sur le régime (services fiscaux, Pôle Emploi...), mais aussi les réseaux d'accompagnement ; <http://www.union-auto-entrepreneurs.com/>. La Fédération des auto-entrepreneurs créée en 2009 a repris la même idée et organise également des tours de France. Celui de 2012 a spécialement pour but d'auditionner les professionnels et d'évaluer le régime, à l'heure où le gouvernement envisage une nouvelle réforme des auto-entrepreneurs ; <http://www.federation-auto-entrepreneur.fr/>. Un exemple à suivre ?